

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第111號

原告 洪儷蓁

訴訟代理人 李珮琴律師

林景瑩律師

被告 春天酒店股份有限公司

法定代理人 林中民

訴訟代理人 林政憲律師

張蕙律師

林佳萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國111年11月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國一百一十年七月七日起至原告復職日止，按月於每月十日給付原告新臺幣捌萬肆仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一百一十年七月七日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣伍仟貳佰伍拾陸元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告應給付原告新臺幣參拾參萬陸仟元，及自民國一百一十年三月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項得假執行。但被告如按月以新臺幣捌萬肆仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行。但被告如按月以新臺幣伍仟貳佰伍拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣參拾參萬陸仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 壹、程序部分：

02 確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
03 起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認
04 判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告
05 在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告
06 之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判
07 例意旨參照）。查原告主張其原為被告所聘僱之營運處協理
08 乙節，為兩造所不爭執，惟原告主張兩造間之僱傭關係仍然
09 存在，則為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，顯
10 已處於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危
11 險，而此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前
12 開規定及說明，原告提起本件確認之訴自有即受確認判決之
13 法律上利益。

14 貳、實體部分：

15 一、原告起訴主張略以：原告自民國92年12月17日起受僱於被告
16 擔任櫃檯服務人員，並於102年6月10日起擔任被告營運處協
17 理，工資為每月新臺幣（下同）84,000元。原告任職18年
18 來，始終克盡職守，詎被告負責人林中民於110年7月6日之
19 會議中，不實指稱原告唆使員工於網路上散布對被告不利之
20 謠言、批評被告政策，以及對主管有不敬態度云云，並於同
21 日下午以原告有於網路上散布對被告及員工不利之不實言
22 論、私下組織員工成小團體、詆毀被告董事為由，依勞動基
23 準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定將原告解僱。然
24 被告上開指述全為子虛烏有，其解僱行為復與解僱最後手段
25 性原則不符，自不合法，兩造間之僱傭契約關係仍繼續存
26 在。為此，爰依兩造間之勞動契約、勞工退休金條例（下稱
27 勞退條例）第6條第1項及第14條第1項規定，訴請確定兩造
28 間之僱傭契約關係存在，並請求被告按月給付自110年7月7
29 日起之工資、按月提繳勞工退休金5,256元至原告之勞工退
30 休金專戶。另原告原適用勞基法所規範之退休金制度即勞退
31 舊制，惟於94年7月1日起選擇適用勞退條例之退休金制度即

01 勞退新制，兩造並於110年6月30日協商結清舊制年資，約定
02 被告應於110年7月間給付舊制退休金336,000元予原告，然
03 被告迄未給付，為此，爰依勞退條例第11條第3項規定，請
04 求被告給付舊制退休金336,000元等語。並聲明：（一）確
05 認原告與被告間之僱傭關係存在。（二）被告應自110年7月
06 7日起至原告復職日止，按月給付原告84,000元，及各自該
07 月次月11日起至清償日止，按週年利率五％計算之利息。
08 （三）被告應自110年7月7日起至原告復職日止，按月提繳
09 勞工退休金5,256元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退
10 休金專戶。（四）被告應給付原告336,000元，及自起訴狀
11 繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率五％計算之利
12 息。

13 二、被告則以：

14 （一）原告自102年6月10日起晉升為被告營運處協理，為營運處
15 之最高主管，同時兼任行銷業務部主管，且原告於業務、
16 採購、財務及人事方面於一定金額或事項，均有自行核准
17 與否之權限，於授權範圍內，有為被告管理事務及簽名之
18 權，是原告對於被告業務之處理，有獨立之裁量權，雖原
19 告於事務之處理上，或有接受被告公司指示之情事，惟乃
20 屬為公司之利益為思考而服從，其仍可運用指揮性、計畫
21 性或創作性，對自己之事務加以影響，與一般受僱勞工在
22 人格及經濟上完全從屬於雇主不同，是其職務應屬經理人
23 之性質，兩造間之勞動關係已轉為委任契約，依民法第54
24 9條第1項規定，被告得隨時終止該委任契約，被告並已於
25 110年7月6日解任原告而為終止之意思表示，兩造間之委
26 任契約關係自己終止。

27 （二）縱認兩造間係僱傭契約關係，惟原告身為高階主管，負有
28 忠實義務，卻恣意為下列行為：①批評被告負責籌措財務
29 之常務董事簡淑女不應支領薪水、聘用司機，已破壞被告
30 內部秩序紀律之維護；②被告自110年5月中因疫情嚴峻而
31 面臨經營困境，被告副總經理楊同彤乃以通訊軟體「LIN

01 E」與原告商議相關員工之資遣內容與細節、個別員工無
02 薪假實施天數，詎原告明知應就上開未公開之主管會議內
03 容予以保密，竟於未經被告同意下，於110年6月28日在
04 「GOOGLE評論」將該會議內容以「Jason Kuo」之名義散
05 布，而洩露被告營運及業務機密，嚴重損害被告多年之商
06 譽；③被告副總經理楊同彤於110年6月27日透過人力資源
07 部副理高玉鳳及原告三人之「LINE」群組轉知被告排定無
08 薪假實施日數，原告對被告管理制度及工程部門無薪假實
09 施天數較少之排定結果心生不滿，遂於與高玉鳳間之「LI
10 NE」對話訊息辱罵被告及其他同仁「王八蛋」，嚴重影響
11 被告內部秩序紀律之維護，確屬對被告及其他高階主管、
12 主管家屬散布情緒性字眼而有重大侮辱行為；④原告負責
13 布達公司人事指令，其於110年6月27日回報被告副總經理
14 楊同彤、人力資源部副理高玉鳳其已通知資遣對象完畢，
15 然卻通知非被告資遣對象之中廚陳昭佑辦理資遣、對被告
16 擬資遣之員工謝宛廷告知其不知資遣事宜，原告未切實聯
17 絡資遣對象、推諉卸責，致使公司內部同仁混亂不安，嚴
18 重破壞公司管理制度。被告上開行為顯已違反勞基法第12
19 條第1項第2、4款規定及被告員工手冊第76條、第84條規
20 定，被告據此終止兩造間之勞動契約關係，於法自無不
21 合。

22 （三）被告從未與原告有約定結清舊制退休金及給付時程之約
23 定，其他個別員工領取舊制退休金之時間均有不同，且均
24 落於110年9月中旬之後，是原告就此所為主張並不足採，
25 況原告未依法完成被告內部之舊制退休金請領程序，是其
26 請求被告給付舊制退休金為無理由等語置辯。並答辯聲
27 明：原告之訴駁回。

28 三、得心證之理由：

29 （一）兩造間屬勞動契約關係：

30 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
31 為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事

人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；民法第482條、第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決要旨參照）。又勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號、109年度台上字第1003號、110年度台上字第25號判決要旨參照）。經查：

1. 原告自92年12月17日起受僱於被告擔任櫃檯服務人員，並於102年6月10日起升任為被告營運處協理，月薪84,000元；被告負責人林中民於110年7月6日之會議中，指稱原告唆使員工於網路上散布對被告不利之言論、批評被告政策、詆毀被告董事，被告並於當日下午以原告「在員工間與網路上編派公司與其他員工的不是，不停傳播悖於事實

之不實言論與錯誤陳述，並私下組織員工自成小團體說三道四，數度詆毀公司成員與董事」等情為由，依勞基法第12條第1項第2款規定解僱原告等情，為兩造所不爭執（見本院卷第267、268頁），並有兩造間所締結勞僱雙方協商減少工時協議書、解僱公告、勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本院卷第26、27、32、34、36頁），足認屬實，合先敘明。

2. 次查，前揭勞僱雙方協商減少工時協議書中載明原告任職於被告客務部，擔任協理職務，原雙方約定正常工作日數及時間為每日8小時，每雙週80小時，「屬按月計酬全時勞工」，並約定於110年7月1日至110年9月30日止減少原告工時，原告薪資因此於上開期間減少為每月50,400元（見本院卷第26頁），上開解僱公告亦載明「春天酒店營運處員工洪儷蓁協理於在職期間，身為春天酒店一級高階主管，在職期間不知以身作則，為公司樹立良好治理典範，反而帶頭作亂，口無遮攔，在員工間與網路上編派公司與其他員工的不是，不停傳播悖於事實之不實言論與錯誤陳述，並私下組織員工自成小團體，數度詆毀公司成員與董事，實有違公司賦予其職務之期望與信任。故春天酒店依勞基法第12條第1項第2款：『勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。』，自本公告當天即日起解僱洪儷蓁該員，以儆效尤，以正視聽」等語（見本院卷第32、34頁），準此，兩造所締結契約既載明原告之身分為「全時勞工」，被告於上開解僱公告復認原告為「員工」而本於「勞基法」之規定將其解僱，是已堪認被告於解僱當時主觀上同認原告為其所僱用之勞工，從而原告主張其為被告所僱用之勞工，經核已非無稽。

3. 再者，依上開勞僱雙方協商減少工時協議書所載原告任職於被告客務部、原雙方約定正常工作日數及時間為每日8

01 小時，每雙週80小時等情，足認原告係在被告指定之固定
02 場所、固定時間提供勞務給付，是已堪認原告須親自履行
03 職務，且原告既係按月受領固定工資，亦足見其提供勞務
04 之盈虧結果全歸屬被告，其並未因提供勞務而直接獲有利益，
05 是其並非為自己之營業勞動而是從屬於被告，為被告
06 之目的而勞動，從而亦堪認原告對被告具有經濟上之從屬
07 性。

08 4. 復以，依被告組織圖所示（見本院卷第223至228頁），原
09 告所任營運處協理一職，其上尚有董事長、常務董事、特
10 助、總經理等職務，與原告所任職之營運處同層級者則有
11 行銷業務處、總務工程處、總管理處等單位，營運處之下
12 並有客房部、餐飲部、會員俱樂部等單位，足見原告所任
13 職營運處協理之職務確已納入被告之生產組織體系中，並
14 與同僚間居於分工合作狀態，是原告對被告自具有組織上
15 之從屬性。

16 5. 此外，原告所任營運處協理之職務應受更高層級主管即董
17 事長、常務董事、總經理之監督審查與節制，此為被告所
18 自承（見本院卷第274、275頁），而被告之副總經理楊同
19 彤於原告與被告董事長林中民間之妨害名譽案件偵查中
20 時，曾證稱原告有以下犯上批評常務董事不應該支領薪水
21 及僱用司機等語，此有臺灣士林地方檢察署檢察官110年
22 度偵字第18467號不起訴處分書在卷可稽（見本院卷第172
23 頁），據此，足認原告所提供勞務應受各級主管之指揮監
24 督，並需服從被告之權威，不得對上級主管之行為、舉措
25 為負面評論，否則即屬「以下犯上」，憑此即已足見原告
26 對於被告確有人格上之從屬性。況且，原告雖擔任被告營
27 運處協理，然該部門內員工之獎懲事宜均非原告所能獨立
28 裁量、決定，而需由更高層級之被告總經理簽核；另被告
29 營運處所規劃之活動，亦需經總經理、常務董事等上級主
30 管簽核、批示，原告並不因擔任營運處協理而有獨立裁量
31 之權限等情，有人事獎懲命令、被告活動簽呈在卷可考

（見本院卷第230至232、240至244頁），此與委任人於處理受委任之事務上具有獨立之裁量權限迥然不同，是更堪認原告所任職務確實具有人格上之從屬性。

6. 據上，原告所任職務既具有人格上、經濟上、組織上之從屬性，揆諸首揭規定及說明，自應認兩造間之契約關係屬僱傭契約關係而為勞基法所規範之勞動契約，故有勞基法之適用。被告抗辯兩造間之契約關係係屬委任契約云云，洵非可採。

（二）被告不得依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間之勞動契約：

1. 按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款固有明文。所謂「侮辱」，係指故意使人難堪為目的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻擊之意思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程度，然並不以行為人之行為公開為必要。該條所稱之「重大侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。又按勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象（最高法院82年度台上字第1786號、97年度台上字第423號判決意旨參照）。經查：

- 01 1. 被告乃以原告「在員工間與網路上編派公司與其他員工的
02 不是，不停傳播悖於事實之不實言論與錯誤陳述，並私下
03 組織員工自成小團體說三道四，數度詆毀公司成員與董
04 事」等情為由，依勞基法第12條第1項第2款規定解僱原告
05 等情，業如前述，惟上開事由中除「詆毀公司成員與董
06 事」部分可能涉及勞基法第12條第1項第2款所規範之「重
07 大侮辱」外，其餘「編派公司與其他員工的不是」、「傳
08 播悖於事實之不實言論與錯誤陳述」、「組織員工自成小
09 團體說三道四」均與勞基法第12條第1項第2款所規範之
10 「實施暴行」或「侮辱」無涉。
- 11 2. 次查，被告辯稱原告「詆毀公司成員與董事」而涉及對被
12 告及其高階主管、主管家屬為重大侮辱部分，無非係以原
13 告與被告人力資源部副理高玉鳳透過通訊軟體「LINE」對
14 話時曾表示「王八蛋」乙節為據。但查，原告雖曾於與被
15 告人力資源部副理高玉鳳透過通訊軟體「LINE」討論員工
16 無薪假天數及排班事宜時，對於被告工程處員工之無薪假
17 安排結果表示「王八蛋」之語，此有通訊畫面截圖存卷可
18 查（見本院卷第254頁），原告就此亦不爭執（見本院卷
19 第218頁），然該通訊乃原告與被告人力資源部副理高玉
20 鳳私下之對話，並非公開之言論，則此私人間之通訊本不
21 足以損害被告或其高階主管、主管家屬之社會評價，且其
22 言論內容係針對被告工程處員工之無薪假安排結果乙事表
23 達不滿，並未提及被告之特定主管或主管家屬，亦非針對
24 被告人力資源部副理高玉鳳，是尚難認屬對於被告之特定
25 主管或主管家屬所為之侮辱性言論。況被告對其不同部門
26 之員工所為無薪假之安排，若有差別對待之情況，則其差
27 別對待是否合理、正當，於員工間本應屬可受公評之事
28 項，則原告就被告工程處員工之無薪假安排結果有所不滿
29 而為情緒性言論，縱使用詞粗鄙，衡酌其發表言論當時之
30 客觀環境，亦難認已屬「重大」而難以期待兩造間勞動契
31 約繼續存在之程度，且即便基於維護被告工作場所之紀律

而有對其懲戒之必要，以其他懲戒處分如警告、申誡、記過、扣發獎金等方式，應即可達到維護工作場所之紀律、防止類似事件再度發生之目的，殊無逕予解僱之必要。是被告憑此辯稱原告有對於被告及其他高階主管、主管家屬散布情緒性字眼而有重大侮辱行為，本院尚難認可採。

3. 至被告雖另以前詞辯稱原告有批評被告常務董事簡淑女支領薪水、聘用司機之事，而破壞被告內部秩序紀律；在「GOOGLE評論」以「Jason Kuo」之名義散布被告副總經理楊同彤與其商議資遣員工、實施無薪假之內容，而洩露被告營運及業務機密；未切實聯絡資遣對象、推諉卸責，而破壞公司管理制度等情，並另依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」終止兩造間之勞動契約。但查：

(1) 被告所指上開破壞公司紀律、管理制度及洩漏公司機密等情狀均難認屬勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」行為，是被告此節所辯，本非有據。

(2) 且按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由解僱勞工（最高法院95年度台上字第2720號、100年度台上字第2024號民事判決可資參照）。準此，被告於通知原告解僱事由當時，既未引用勞基法第12條第1項第4款之規定，而僅以勞基法第12條第1項第2款為其依據，已如前述，則其自不得於本件訴訟中另列勞基法第12條第1項第4款規定為其解僱之事由，是其此節所辯，更難認可採。

4. 據上，被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間之勞動契約，於法不合，是原告訴請確認兩造間之僱傭契約關係存在，即為有據。又若兩造間僱傭關係存在，被告應按月於每月10日給付原告工資84,000元、提繳勞工退休金

5,256元等情，復為被告所不爭執（見本院卷第381頁），是原告依兩造間之僱傭契約、勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求被告按月給付自其遭解僱時起即110年7月7日起之工資84,000元、按月提繳勞工退休金5,256元至原告之勞工退休金專戶，亦屬有據。

（三）被告應給付原告舊制退休金336,000元：

按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條規定之給與標準結清者，從其約定。勞退條例第11條第1、2、3項分別規定甚明。其立法理由謂，依勞基法規定，勞工於退休時，雇主始有給付退休金之義務，本不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，爰為第3項有關結清保留工作年資之規定。準此，勞工依前揭勞退條例第11條第1項規定保留舊制工作年資時，於自請退休時，固可依其退休時之平均工資，按保留年資計算其退休金，惟若勞工仍於受雇期間，請求該保留年資依勞基法第55條規定之退休金，屬勞退條例第11條第3項規定之保留年資結清，並應與雇主達成合意，尚非申請退休（最高法院107年度台上字第2220號民事裁判要旨參照）。查：

1. 原告係於勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，且於勞退條例施行後之94年7月1日起選擇適用勞退條例之退休金制度即勞退新制，兩造並於110年6月30日協商結清舊制年資，約定被告應給付舊制退休金336,000元予原告等情，為被告所不爭執（見本院卷第268、325頁），並有被告結

算之舊制年資金額表在卷可稽（見本院卷第40、333頁），足認為真實，揆諸前揭規定及說明，原告自得於符合勞退條例所定退休要件前，即依兩造間上開結清舊制退休金之約定及勞退條例第11條第3項之規定請求被告給付舊制退休金336,000元。

2. 至被告雖辯稱原告未依法完成被告內部之舊制退休金請領程序云云，然被告就此並未提出所稱被告「公司內部之舊制退休金請領程序」之依據，是其本此為辯，難認有據。

四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間之僱傭契約、勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求被告按月於每月10日給付自其遭解僱時起即110年7月7日起至原告復職日止之工資84,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止之法定遲延利息，並按月提繳勞工退休金5,256元至原告之勞工退休金專戶；另依兩造間結清舊制退休金之約定及勞退條例第11條第3項之規定，請求被告給付舊制退休金336,000元及其法定遲延利息，均有理由，應予准許。

五、原告金錢給付勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 12 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 趙 彥 強

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 111 年 12 月 30 日
書 記 官 呂 子 彥

